

## **PARECER N.º 620/CITE/2022**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Processo n.º 3060-DL/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** Em 25.08.2022, a CITE recebeu do mandatário da entidade empregadora ..., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa, da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho.

**1.2.** Por carta datada de 05.07.2022, foi a trabalhadora notificada da nota de culpa, cujo teor se transcreve:

*“Exma. Senhora:*

*Decidiu a Entidade Patronal ..., NIPC (...), instaurar-lhe um processo disciplinar pelos factos que infra se lhe imputam em nota de culpa.*

*Em conformidade com o preceituado no art.º 353.º n.º 1, do Código do Trabalho, comunica-se que a Entidade Patronal pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa e que, em conformidade com o preceituado no art.º 355.º n.º 1 do mesmo Diploma, dispõe V. Ex.ª de um prazo de 10 dias úteis para apresentar a sua defesa por escrito, que poderá enviar, quer para a F., quer para o escritório do Instrutor do Processo Disciplinar, para a morada indicada em rodapé.*

### **NOTA DE CULPA**

*Suficiente prova indiciária existe nos autos de que a Trabalhadora-arguida, ..., ..., cometeu as seguintes infracções disciplinares.*

*I*

*Após um período de baixa iniciado em 24/11/2020, seguido de um período de baixa por risco clínico durante a gravidez e posterior licença de maternidade e subsequente período de férias que terminou em 02/05/2022,*

*deveria a trabalhadora-arguida ter-se apresentado ao serviço no dia seguinte, ou seja, em 3 de maio de 2022.*

*Acontece, porém, que nem compareceu ao serviço, nem apresentou qualquer justificação para a sua ausência, continuando, até ao momento, a faltar ao trabalho.*

*Passados que foram mais de dez dias seguidos sem que a trabalhadora-arguida comparecesse ao serviço, a entidade patronal presumiu que ela abandonara o trabalho sem intenção de o retomar, razão pela qual lhe enviou, em 27 de maio de 2022, carta registada com aviso de receção invocando, ao abrigo do preceituado no art.º 403, n.º 1 e 2, o abandono do trabalho.*

*Tal carta veio devolvida, mas a arguida, como teve conhecimento de que lhe fora enviado pela (...), uma carta registada que não levantou contactou a entidade patronal por email, solicitando que lhe fosse remetida tal carta, também por email.*

*Acedendo ao solicitado pela arguida, a entidade patronal remeteu-lhe, em 15/06/2022, por correio electrónico, a digitalização da carta com a presunção de abandono de trabalho por parte daquela.*

*Para ilidir tal presunção, a arguida enviou em 17/06/2022, à entidade patronal referindo que não abandonou o trabalho e que se encontra de baixa por doença desde 16/05/2022, questionando ainda se a (...) pretendia que lhe fosse enviado os comprovativos.*

*A (...), em resposta datada de 28/06/2022, referiu que não prescindia de documento comprovativo da justificação de faltas por parte da trabalhadora-arguida, referindo ainda que o trabalhador que se encontre de baixa por doença deve entregar à entidade patronal o boletim de baixa.*

*Por fim, em 30 de junho de 2022, a trabalhadora-arguida acabou por enviar à Entidade Patronal, através de email, três boletins de baixa, o primeiro referindo uma incapacidade para o trabalho por doença natural, no período de 16/05/2022 a 20/05/2022, o segundo, para o período de 21/05/2022 a 19/06/2022 e o último, para o período de 0/06/2022 a 19/07/2022.*

*Contudo, não enviou qualquer documento justificativo para as férias dadas no período entre 3 de maio de 2022 – data em que devia ter comparecido ao serviço – e 15/05/2022, dia anterior ao início de baixa de 16/05/2022 a 20/05/2022.*

*Por outro lado, não obstante ter sido notificada nos termos do art.º 403.º do Código do Trabalho, de que a Entidade Patronal presumira o abandono do trabalho por parte da trabalhadora-arguida, esta, para ilidir a referida presunção, deveria, nos termos do n.º 4, daquele artigo, apresentar prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação ao empregador da causa da ausência – o que não fez.*

II

*O comportamento da arguida – faltar injustificadamente ao serviço por um período superior a cinco dias seguidos – causou graves transtornos na organização do trabalho da Entidade Patronal, pois que esta mantém um serviço que funciona 24 horas por dia, obrigando, nomeadamente, a alterações das escalas.*

*A arguida violou o preceituado nos artigos 253.º n.º 1 e n.º 2 e 254.º n.º 2, do Código do Trabalho, pois que não avisou antecipadamente a Entidade Patronal das faltas ao serviço dos dias 3 a 15 de maio de 2022, nem apresentou tempestivamente os boletins de baixa para o período de 16 de maio até ao momento, não tendo apresentado prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação ao empregador da causa da ausência, nem sequer após ter sido interpelada nos termos do art.º 403.º do Código do Trabalho, o que converte todas as suas ausências após 3 de maio de 2022 em faltas injustificadas.*

*Integra ainda o comportamento da arguida a situação prevista no art.º 351.º, n.º 1 e n.º 2, alínea g), do Código do Trabalho, e é de molde a fazer perder a confiança que a entidade patronal depositava na trabalhadora e que é essencial à relação de trabalho, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência do contrato de trabalho, constituindo justa causa de despedimento.*

*Face a tal comportamento, é intenção da Entidade Patronal proceder ao despedimento com justa causa da trabalhadora-arguida ...”.*

**1.3.** A trabalhadora, através do seu ilustre mandatário, apresentou resposta à Nota de Culpa nos seguintes termos:

“(…)

*I – Questão Prévia*

1.º

*A arguida, à data do envio da presente nota de culpa, encontra-se de baixa médica por motivos que se prendem com a sua atividade profissional e com o assédio moral de que tem sido vítima desde maio de 2022.*

2.º

*O envio da presente nota de culpa enquadra-se, uma vez mais, numa estratégia que visa tão-só afetar a dignidade da arguida, contribuindo para a criação de um ambiente intimidativo, desestabilizador e humilhante.*

*II — Do carácter abusivo do presente procedimento disciplinar*

3.º

*O art. 374.º é unívoco quando refere as situações em que a aplicação de uma sanção tem carácter abusivo.*

4.º

*No caso em apreço, a arguida pretendeu exercer e invocar direitos que lhe assistem, conforme previsto na alínea e) do n.º 1 do art. 331.º do C.T., em particular quando, no dia 02/05/2022 informou que, em virtude da maternidade, pretendia requerer a atribuição do subsídio por riscos específicos.*

5.º

*Veja-se, ainda, o estipulado no n.º 2 do mesmo artigo, quando refere que se presume abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até seis meses após o trabalhador pretender exercer, ter exercido ou invocar esses direitos e garantias que lhe assistem.*

6.º

*O n.º 1 do art. 375.º do C.T. determina que o empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos no n.º 1 do art. anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais ( ), sem prejuízo das consequências previstas nos n.ºs 3 e 4.*

7.º

*A arguida não hesitará em impugnar qualquer sanção que lhe venha a ser aplicada, reservando independentemente disso, o direito de intentar uma acção judicial por danos não patrimoniais provocados pela conduta dolosa do empregador que, entre outras coisas, obsteu de forma voluntária e consciente ao gozo de direitos relativos à parentalidade, como se referirá adiante.*

*III — Por impugnação, à cautela*

8.º

*Improcede, de facto e de direito, a nota de culpa deduzida contra a arguida.*

9.º

*No dia 02/05 informou o empregador de que pretendia requerer a atribuição do subsídio por riscos específicos.*

10.º

*Sendo que tal subsídio existe com o objectivo de proteger a mulher grávida ou que esteja a amamentar quando esta desempenha funções que impliquem a exposição a algum tipo de risco.*

11.º

*No caso da arguida, por ser ..., e pelo exercício das suas funções ao serviço do empregador, encontra-se exposta a agentes biológicos (vírus, bactérias, fungos) classificados nos grupos 2 e 3 constantes no artigo n.º 58 da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro.*

12.º

*O empregador recusou-se, no entanto, a preencher o modelo RP5051-DGSS nomeadamente a certificar a impossibilidade de desempenhar outras funções ou a atribuição de horário diurno compatível, tal como legalmente exigido.*

13.º

*Além disso, o empregador, convocou-a para estar presente numa reunião no dia 4 de Maio, às 15 horas, na ...*

14.º

*Tendo a arguida comparecido.*

15.º

*Nessa reunião não só não foi entregue o modelo RP5051—DGSS, como lhe foi dito que pretendiam “chegar a um acordo no âmbito de processo de despedimento por extinção do posto de trabalho”.*

16.º

*A arguida referiu necessitar de refletir sobre a proposta e solicitou que lhe fossem apresentados os valores para essa cessação bem como as demais condições.*

17.º

*Tendo ficado a aguardar, sem se deslocar ao local de trabalho mas com a anuência do empregador, por essa proposta.*

18.º

*Foi, posteriormente, no dia 13 de Maio de 2022 pelo empregador, convocada para nova reunião a decorrer no dia 16 de Maio de 2022, às 15 horas, na ... .*

19.º

*A arguida compareceu a essa reunião.*

20.º

*Nessa reunião foi-lhe apresentada a proposta de cessação que não só não cobria a totalidade dos créditos (nomeadamente férias e subsídios de férias vencidos) como não previa, sequer, a atribuição de qualquer indemnização.*

21.º

*A arguida ficou em choque e desde essa data que se encontra em situação de baixa.*

22.º

*A arguida tem um filho bebé e perante a proposta do empregador ficou profundamente abalada e perturbada.*

23.º

*De qualquer modo, comunicou a situação de doença, quando se sentiu capaz, por email, em 1 de junho de 2022, questionando se o empregador pretendia que fosse junto o comprovativo.*

24.º

*Não tendo obtido qualquer resposta.*

25.º

*Em 15 de Junho de 2022 foi-lhe comunicada a cessação do contrato por alegado abandono do posto de trabalho.*

26.º

*Tendo a arguida respondido em 17 de junho de 2022 que “é óbvio que nunca abandonei o posto de trabalho como é do vosso conhecimento (...) porque solicitei a Licença por riscos específicos como também (...) fui por vós convocada para uma reunião onde me foi proposta a cessação do contrato por motivos relacionados com uma alegada extinção do posto de trabalho. De resto, em virtude da pressão causada por essa reunião estou de baixa médica desde 16 de maio de 2022, motivo pelo qual vos enviei um e-mail a questionar se pretendiam que enviasse o comprovativo.*

27.º

*De igual modo, questionou novamente o empregador se pretendia que fosse junto o comprovativo da baixa médica.*

28.º

*Em 28 de Junho de 2022, o empregador respondeu que “a ... não prescinde de documento comprovativo da justificação das suas faltas, que, aliás, já deveria ter sido entregue, tendo a arguida enviado as referidas baixas em 30 de junho de 2022.*

*IV — Do Direito*

*A) Inexistência de Justa Causa*

29.º *Na nota de culpa não é estabelecido qualquer nexo de causalidade entre o comportamento da arguida e a intenção de a despedir.*

30.º

*Ou seja, não se refere em que medida é que o comportamento da arguida torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.*

31.º

*Não se verificando esse nexo causal, o despedimento será necessariamente ilícito porque injustificado.*

32.º

*Acresce que a arguida não teve um comportamento doloso.*

33.º

*Muito menos teve um comportamento culposos que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.*

34.º

*Constitui justa causa de despedimento o “comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento” (v. art. 396.º do Código do Trabalho).*

35.º

*Subjacente ao conceito de justa causa, estão implícitas as “regras conformativas dos conflitos de direitos, nomeadamente, os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade”.*

36.º

*Segundo o Prof. Mário Pinto: “O núcleo essencial do conceito de justa causa reside exactamente na ideia de impossibilidade de subsistência da relação de trabalho”. (Glossário de Direito do Trabalho e Relações Industriais, págs. 103 e 171).*

37.º

*A este respeito, veja-se o douto acórdão do STJ, de 98/05/27 (Proc. 98S130), in [www.dgsi.pt/jstj](http://www.dgsi.pt/jstj)):*

*“... a existência de justa causa de despedimento exige a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*

*A) Um, de natureza subjectiva, traduzido num comportamento culposos do trabalhador;*

*B) Outro, de natureza objectiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho;*

*C) Existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade de subsistência da relação laboral.*

38.º

*Mas mesmo que se tivesse verificado um comportamento culposo por parte do arguido, o que apenas se concebe para efeitos de mero exercício académico, refere o Prof. Jorge Leite, a respeito do conceito de justa causa de despedimento, “a gravidade do comportamento é um conceito objectivo-normativo não subjectivo-normativo, isto é, a valoração do comportamento não deve ser feita segundo os critérios subjectivos do empregador ou do juiz mas segundo o critério do empregador razoável tendo em conta a natureza deste tipo de relações, caracterizadas por uma certa conflitualidade, as circunstâncias do caso concreto e os interesses em presença.*

39.º

*No mesmo sentido, diz Barros Moura que “A apreciação tem que ser objectiva (...). Há-de tratar-se de um comportamento que à luz de um critério social se mostre incompatível com a continuidade do trabalhador ao serviço daquele ou de qualquer outro empregador; privado ou público. Um comportamento de tal modo grave que deixe de ser razoavelmente exigível a um qualquer empregador (um empregador médio) ou mantendo o trabalhador ao serviço se conforme com a supremacia do direito ao trabalho”.*

40.º

*Conforme decidiu o STJ, no seu douto Acórdão de 18.12.2008: “**Em sede sancionatória, não basta a existência de um comportamento do trabalhador que, numa primeira aparência, possa apontar para o cometimento de uma infração disciplinar por infração, dos deveres que, em abstracto, lhe estão cometidos**, do mesmo modo que, para a formulação ponderada de um juízo de censura quanto a esse comportamento, mormente para efeitos de o subsumir ao conceito de justa causa, se não deve confinar a apreciação somente à verificação de que o mesmo foi prosseguido no exercício de um direito, sendo ainda necessário, além de um juízo de imputação subjectiva, o balanceamento de todas as circunstâncias que ocorreram no caso (sublinhado nosso).*

41.º

*No mesmo sentido, veja-se o douto Acórdão do referido Tribunal, de 06.06.1990 (AJ, 10.0/11, p. 24): “A culpa e a gravidade do comportamento do trabalhador não se apreciar-se pelo entendimento de «um bom pai de família» ou de um «empregador normal», em face de cada caso concreto, segundo critérios de objectividade e razoabilidade.”, sendo certo que “à entidade patronal que incumbe provar os factos integradores da justa causa de despedimento e entre eles está a culpa do trabalhador”.*

42.º

*Veja-se, ainda, o douto acórdão do mesmo Tribunal:*

*“A sanção disciplinar deve ser adequada ao facto praticado e circunstâncias envolventes, isto é, deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpa do agente. Para determinação da existência de justa causa no despedimento há que analisar, além de cada facto imputado ao trabalhador, devidamente provado,*

*também o enquadramento circunstancial respectivo, de modo a poder concluir-se por essa forma, se achava destruída a relação de confiança (...).*

*Sendo o direito disciplinar Laboral um direito sancionatório, são apeteceíveis diversas disposições próprias do direito penal, cujo âmbito de aplicação não se confina a este ramo de direito, como o princípio da presunção da inocência, constitucionalmente consagrado no art. 32.º, n.º 2 da Constituição da República.”  
BMJ, 400.-519)*

43.º

*Conforme decidido pelo Tribunal da Relação de Lisboa (Ac. RI., de 30.07.1986, BTE 2.ª série, n.ºs 1-2/89, p1581):*

*“I – A simples prática de faltas injustificadas, no sentido de não comunicadas à entidade patronal, não constitui, por si só, justa causa de despedimento, e menos ainda quando se prove que elas foram devidas a doença do trabalhador faltoso — portanto materialmente justificadas.” (sublinhado nosso).”*

44.º

*Veja-se, a este respeito, também, o Ac do STJ (de 26.05.1988, BTE, 2. série, n.ºs 4-5-6/90, p. 399):*

*“I - Tendo um trabalhador dado sete faltas seguidas, por doença, mas só tendo comunicado o motivo das mesmas mais de 30 dias depois de as ter dado tais faltas que eram justificáveis, tornaram-se injustificadas. II — Essas faltas, porque injustificadas, implicam perda de retribuição e desconto na antiguidade, podendo originar instauração de processo disciplinar. Não se justifica, porém, a aplicação da sanção de despedimento.” (sublinhado nosso).*

45.º

*Particularmente esclarecedor é o Ac., de 31.10.1994, do Tribunal da Relação do Porto (BMJ, 440º, p. 542):*

*“As meras 5 faltas seguidas ou 10 interpoladas no decurso do ano civil, que forem injustificadas, não constituem só por si justa causa de despedimento”.*

46.º

*Finalmente, o seguinte acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa (de 17.03.2004, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)):*

*“Não basta a materialidade das faltas injustificadas ao trabalho para preencher a justa causa de despedimento. É necessário que o trabalhador tenha agido com culpa e que a gravidade e consequências do seu comportamento torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho o que há-de ser aferido pelo entendimento de um bom pai de família em face do caso concreto, e por critérios de objectividade e razoabilidade”.*

47.º

*É, assim, evidente que não se verificam os requisitos objectivos nem subjectivos da existência de justa causa.*

48.º

*Note-se, aliás que a arguida não foi sequer suspensa preventivamente, continuando a desempenhar as funções que sempre desempenhou o que demonstra que a própria empresa não considera que o seu comportamento tenha sido de molde a impossibilitar a sua prestação de trabalho.*

49.º

*A arguida desempenha funções para o empregador de forma zelosa e competente.*

50.º

*É óbvio que, face ao exposto na presente resposta à nota de culpa, a arguida não praticou uma infracção susceptível de fundamentar o seu despedimento com justa causa.*

#### *B) Assédio Moral*

51.º

*O presente processo disciplinar é indigno e enquadra-se numa lamentável estratégia do empregador que se traduz num comportamento indesejado, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a arguida, afectar a sua dignidade e de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, tudo porque esta pretendeu exercer um direito fundamental referente à proteção da maternidade.*

52.º

*Desde que a arguida informou que pretendia solicitar a atribuição do subsídio por riscos específicos, o empregador:*

- Recusou o preenchimento do RP5051—DGSS, nomeadamente certificar a impossibilidade de desempenhar outras funções ou a atribuição de horário diurno compatível, tal como Legalmente exigido;*
- Informou-a de que pretendia chegar a um acordo no âmbito de um processo que tinha como pressuposto os requisitos para o despedimento por extinção de trabalho, tendo-lhe proposto o pagamento de quantias que nem sequer correspondiam aos seus créditos Laborais;*
- Acusou-a de abandono do posto de trabalho e, agora, - Instaurou-lhe um processo disciplinar com intenção de despedimento.*

53.º

*Estes factos constituem uma clara situação de assédio, nos termos do art. 29.º do CT.*

54.º

Conforme explicitou o Prof. Garcia Pereira, nas Jornadas sobre a regulamentação do C.T., organizadas pela Inspeção Geral do Trabalho e Centro de Estudos Judiciários, no mês de Fevereiro de 2005, **“O assédio é antes de tudo e acima de tudo um processo de verdadeiro esfacelamento de integridade moral (e, mais ou menos, a curto prazo, também da integridade física em virtude das lesões na sua saúde) do trabalhador atingido; é um ataque desenvolvido de forma «científicas, à dignidade da pessoa humana do trabalhador. É hoje uma violação, e das mais gravem da cidadania do mesmo trabalhador”.**

55.º

No mesmo sentido veja-se o capítulo intitulado “Danos da humilhação à saúde”, disponível no sítio [www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org), que refere que “A humilhação constitui um risco invisível porém concreto nas relações de trabalho (...) sendo mais frequente com as mulheres e adoecidos. (...) A humilhação repetitiva e prolongada tornou-se prática costumeira no interior das empresas, onde predomina o menosprezo e indiferença pelo sofrimento dos trabalhadores/as, que mesmo adoecidos/as, continuam a trabalhar.”

56.º

**Veja-se, ainda, o Projecto de Parecer da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade de Oportunidades, destinado à Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais, sobre o assédio moral no local de trabalho, de 10.05.01:**

**“Os efeitos do assédio moral na saúde são devastadores. A vítima sofre de stress, de nervosismo, de cefaleias, de depressão, desenvolve doenças psicossomáticas (úlceras do estômago, colítes, problemas de tiróide, insónias, hipertensão arterial, doenças de pele, etc. Na maior parte dos caso as pessoas que foram vítimas de assédio moral metem baixa de longa duração ou são despedidas. Para além do mais, o assédio moral tem importantes repercussões na produtividade e na eficácia económica da empresa ou da administração, devido ao absentismo que implica e às despesas e indemnizações que há que pagar por razões de doença ou de despedimento.**

**Este tipo de assédio tem, por conseguinte, um custo muito elevado para as empresas e para a sociedade”.**

57.º

Por isso, entre outras conclusões, entendeu a Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade de Oportunidades instar a Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais a incorporar os seguintes os seguintes elementos, entre outros, na sua proposta de resolução:

**“1. Entende que o assédio moral no local de trabalho (...) representa um problema grave e inaceitável na medida em que lesa a dignidade das pessoas que dele são vítimas e gera condições de trabalho humilhantes e degradantes (...);**

**2. Chama a atenção para as consequências devastadoras do assédio moral na saúde física e psíquica daqueles que dele são alvo, e que frequentemente necessitam de assistência médica e psicoterapêutica, o que de forma geral os induz a ausentarem-se do trabalho por razões de doença ou os incita a demitirem-se;**

(...)

4. *Chama a atenção para a circunstância de quase todos os inquéritos apontarem para o facto de as mulheres serem mais frequentemente vítimas de assédio moral do que os homens (...)*”.

58.º *A arguida, desde então, encontra-se a frequentar sessões com uma psicóloga, em virtude da situação provocada pelo empregador (doc. 1).*

59.º

*Motivo, aliás, que está na origem das suas baixas médicas.*

60.º

*De igual modo, tem vindo a sofrer com uma profunda angústia com os receios de não poder sustentar o seu filho, o que tem gerado enorme stress e problemas de sono.*

61.º

*Motivo pelo qual, a arguida informa, desde já, que promoverá o adequado procedimento judicial para obter o ressarcimento dos danos emergentes da situação referida, além das respectivas participações à ACT e à CITE, caso lhe seja aplicada qualquer sanção disciplinar e não seja ressarcida voluntariamente pelo empregador pelos referidos danos.*

*Termos em que deve ser arquivado o presente processo disciplinar, sem a aplicação de qualquer sanção, como é de elementar  
JUSTIÇA!*

*Finalmente, a arguida informa que tem documentação comprovativa do alegado na presente defesa, além da que agora anexa, que será junta à impugnação judicial, caso lhe seja aplicada qualquer sanção disciplinar. De igual modo, requererá o depoimento de parte do Legal representante do empregador.”.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

2.1. O processo foi remetido nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho. Cabe à CITE nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua Lei Orgânica atual, “emitir parecer prévio

ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

**2.2.** O artigo 10.º, n.º 1, da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992 obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

**2.3.** Um dos considerandos da referida Directiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;”.

**2.4.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.

**2.5.** Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

**2.6.** Como corolário deste princípio, o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho determina que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental “presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

**2.7.** Importa ainda salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, “Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento”, (...) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante

o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

**2.8.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos. A nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

**2.9.** O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

**2.10.** Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (cf. artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

**2.11.** O n.º 2 do citado artigo 351º do citado Código do Trabalho enuncia exemplificativos de comportamentos passíveis de constituir justa causa de despedimento, em concreto a alínea g): “constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco”.

**2.12.** E, relativamente ao conceito de justa causa, refira-se o Acórdão do STJ de 06.03.2019, Processo n.º 14897/17.1T8LSB.L1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt): “ (...) O conceito de justa causa integra, segundo o entendimento generalizado tanto na doutrina, como na jurisprudência, três elementos: a) um elemento subjetivo, traduzido num comportamento culposos do trabalhador, por ação ou omissão; b) um elemento objetivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; c) o nexos de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

*O referido conceito carece, em concreto, de ser preenchido com valorações. Esses valores derivam da própria norma e da ordem jurídica em geral. O legislador, no n.º 2, do art.º 351.º, do Código do Trabalho, complementou o conceito com uma enumeração de comportamentos suscetíveis de integrarem justa causa de despedimento. De qualquer forma, verificado qualquer desses comportamentos, que constam na enumeração exemplificativa, haverá sempre que apreciá-los à luz do conceito de justa causa, para determinar se a sua gravidade e consequências são de molde a inviabilizar a continuação da relação laboral (...).*

**2.13.** Nas palavras de Monteiro Fernandes, em Direito do Trabalho (8.ª Ed, Vol. I, p. 461), verificar-se-á “(...) a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador. Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artigo 762.º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja suscetível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento. Quanto ao nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. Artigo 367.º do CT”.

**2.14.** Com efeito, é jurisprudência praticamente uniforme, nomeadamente, o Acórdão do STJ de 15.02.2006, Processo n.º 05S2844, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que, apesar de verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que estar preenchidos os demais requisitos dos n.ºs 1 e 3 do artigo 351º do Código do Trabalho, para que o empregador possa proceder legalmente ao despedimento do trabalhador com justa causa.

**2.15.** Tal como muito bem se explica no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 21.02.2020, referente ao processo 3121/18.0T8BRR.L1-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), nas faltas não justificadas ao trabalho cujo número atinja em cada ano civil, cinco consecutivas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco, não se deve entender como assente que essas faltas dispensam a verificação dos restantes pressupostos da justa causa – por se tratarem de factos notórios - mas antes, que essas faltas configuram uma “(...) presunção – ilidível – de que tais ausências provocaram os tais danos ou riscos graves, podendo o trabalhador demonstrar que os mesmos não ocorreram, em absoluto ou foram diminutos ou moderados, bastando pensar em

*situações de avaria da máquina com que trabalhava – ou de outras a montante da sua, na cadeia de produção – durante, pelo menos, parte do período de cinco dias em que não compareceu ou da inexistência de trabalho, por não haver encomendas a satisfazer, durante todos ou alguns desses dias (...)*”.

**2.16.** Nos termos da alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, é dever do empregador “manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos/as trabalhadores/as com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

**2.17.** Na sequência de todo o exposto e compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa no presente processo, salienta-se que é dever das entidades empregadoras comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da parentalidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

**2.18.** Desta forma, considerando todos os elementos carreados para o processo, mormente os factos constantes da nota de culpa, no que respeita ao alegado pela entidade empregadora, à resposta dada pela trabalhadora à nota de culpa e a prova carreada para o presente processo, importa clarificar que, em rigor, para a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa torna-se necessário estabelecer o necessário nexos causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pelo empregador, o respetivo grau da culpa da trabalhadora e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que será sempre imperativa a demonstração inequívoca de que a trabalhadora adotou as condutas que lhe são imputadas e que aquela conduta, culposa, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

**2.19.** Ora, no caso em apreço, e num primeiro momento, refira-se os elementos juntos ao processo não são demonstrativos das faltas injustificadas de que vem acusada a trabalhadora arguida na nota de culpa, que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

**2.20.** De facto, o empregador não logrou demonstrar o que alega, nomeadamente através da junção da cópia do registo a que alude a alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho.

**2.21.** Num segundo momento, e face à prova carreada, mormente o email da trabalhadora dirigido à entidade empregadora em 02.05.2022, onde alega que não tem onde deixar o seu filho e onde requer que a entidade empregadora reconheça a existência de riscos específicos no desempenho da sua atividade profissional, somos de entender que a conduta da trabalhadora não é culposa e de tal modo grave que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

**2.22.** Assim, considerando os factos constantes da nota de culpa, o empregador apesar de o alegar, não consegue demonstrar que a trabalhadora arguida tenha adotado um comportamento culposo e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro organizativo da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes, pelo que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho.

**2.23.** Sem prejuízo, de eventual censura relativamente a comportamentos da arguida, salienta-se que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade e à culpabilidade do infrator, nos termos do n.º 1 do artigo 330º do Código do Trabalho.

**2.24.** Com efeito, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora lactante se presume feito sem justa causa, cfr. n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, e que a entidade empregadora não logrou ilidir a mencionada presunção, a CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora lactante ... promovido pela entidade empregadora ... .

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE SETEMBRO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**